



SOCIO-CULTURAL FEATURES OF INCREASING THE INNOVATIVE ACTIVITY OF PERSONNEL

Serobjon U. Yuldashev

Senior Lecturer, PhD

Fergana State University

Fergana, Uzbekistan

ABOUT ARTICLE

Key words: personnel, human resources, innovative activity, public administration, society, scientific management of society, professionalism, welfare of the people, professional skills.

Received: 25.02.22

Accepted: 05.03.22

Published: 16.03.22

Abstract: The article reveals the scientific significance of increasing the innovative activity of personnel in public administration. It has been studied that socio-cultural technologies are a key task in shaping the potential of young professionals. It is scientifically based that human resources depend on the development of society.

КАДРЛАР ИННОВАЦИОН ФАОЛИЯТИНИ ЮКСАЛТИРИШНИНГ ИЖТИМОЙ-МАДАНИЙ ХУСУСИЯТЛАРИ

Серобжон У. Юлдашев

Катта ўқитувчи, PhD

Фаргона Давлат Университети

Фаргона, Ўзбекистон

МАҚОЛА ҲАҚИДА

Калит сўзлар: кадр, кадрлар салоҳияти, инновацион фаолият, давлат бошқаруви, жамият, жамиятни илмий бошқариш, профессионализм, халқ фаровонлиги, касб малакаси.

Аннотация: Мақолада жамият бошқарувида кадрлар инновацион фаолиятини юксалтиришни илмий аҳамияти очиб берилган. Ижтимоий-маданий технологиялар ёш кадрлар салоҳиятини шакллантиришда таянч вазифа эканлиги ўрганилган. Кадрлар салоҳиятини жамият тараққиёти учун боғлиқ эканлиги илмий асосланган.

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОВЫШЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Серобжон У. Юлдашев

Старший преподаватель, PhD

Ферганский Государственный Университет

Фергана, Узбекистан

О СТАТЬЕ

Ключевые слова: кадры, кадровый потенциал, инновационная деятельность, государственное управление, общество, научное управление обществом, профессионализм, благосостояние людей, профессиональная квалификация.

Аннотация: В статье раскрывается научная значимость повышения инновационной активности персонала в управлении обществом. Стало известно, что социокультурные технологии являются главной задачей в формировании потенциала молодых кадров. Тот факт, что потенциал персонала зависит от развития общества, научно обоснован.

КИРИШ

Ўзбекистон Республикаси ўз ривожланиш стратегиясининг олдида аниқ мақсад ва вазифаларни белгилаб олар экан, уни амалга ошириш учун керак бўладиган кучга зарурат туғилади. Бу зарурат кадрлар масаласи билан ҳал бўладиган жараён ҳисобланади. Бунда янги ва мустақил фикрлайдиган, маъсулиятли, ташаббускор, илғор бошқарув усуллари пухта ўзлаштирган, ватанпарвар, ҳалол кадрларни танлаш ва тайёрлаш бўйича самарали тизим яратилмас экан, давлат бошқарувида сифат ўзгариши юз бермайди [1.53.].

Тараққиётимизнинг янги босқичида ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий ислохотлар кечаётган бугунги даврда давлат ва жамият бошқарувида кадрларининг профессионал салоҳиятини узлуксиз равишда юксалтириб бориш давлат сиёсатининг устувор йўналишларидан биридир. Чунки, давлатнинг кадрлар сиёсати давлат ва жамият бошқаруви муаммоларини ҳал қилинишининг муҳим омили ҳисобланади. Зеро, давлат бошқаруви тизимида ҳамда маҳаллий бошқарув тизимида кадрлар сиёсати тасодифий тарзда амалга оширилмайди. Давлат ташкилотлари ўзининг малакали кадрларни тайёрлаш сиёсатини олиб бориш орқали стратегик мақсадларини илғари суриши, устувор вазифаларни белгилаши, таълим стандартларини ишлаб чиқиши, уларларни аттестациядан ўтказиш тизимини яратиши, кадрларни қайта тайёрлашга давлат буюртмасини белгилаши, бошқарув кадрларини тайёрлаш меъёрларини ишлаб чиқади.

“Кадр” атамаси французча “cadre” сўзидан олинган бўлиб, корхона, ташкилот хизматчиларининг штат таркиби, шахсий таркибини ифодалашда қўлланилади. Фалсафий адабиётларда корхона ва ташкилот ходимларининг асосий, доимий, профессионал

малакали таркиби “кадр”лар деб номланади[2.361] ва айнан шу кадрларнинг меҳнат фаолияти мазкур ташкилотнинг мақсад-вазифаларини рўёбга чиқаришга хизмат қилади. “Кадрлар салоҳияти” атамаси ўз ўрнида давлат ва жамиятнинг муҳим хусусиятларини – улардаги очик ва яширин қобилиятларни (ҳали фойдаланилмаган, талаб этилмаган) ҳамда профессионал, шахсий имкониятларни ўзида ифода этади. Бу тушунча кадрларнинг мутахассислик фаолиятида хали фойдаланилмаётган, яширин куч-қудратини ифодалайди. Хусусан, салоҳият профессионал, яъни касб малакаси билан боғлиқ, шахсий, мотивацион, ижодий, ақлий, бошқарувчилик билан боғлиқ бўлиши мумкин.

АСОСИЙ ҚИСМ

Давлат ва жамиятни бошқаришда раҳбар кадрлар билими ҳамда уни амалда қўллаши талаб қилинадиган ижтимоий-маданий технологияларнинг хусусиятлари ҳақида файласуф Софокл қуйидаги фикрни таъкидлайдики, “Бу ерда қаттиққўллик билан бирга ақл ҳам керак”[3.17.]. Ушбу хусусиятлар билан халқ учун фойдали жараёнларни амалга оширишда раҳбар-кадрлардан бир томонлама эмас, балки талабчанлик билан бирга ақл-заковатини ҳам ишга жалб этишни, юқори ва қуйи қатламлардаги кишиларни бир-биридан ажратмай адолатпарварлик кўрсатишни, кишиларга муносабатларда жаҳл билан эмас, балки ақл билан ишлаш кераклигини раҳбар кадрлардаги энг муҳим ижтимоий-маданий жиҳатлардан бири эканлигини билдиради.

Мутафаккир Низомулмулкнинг “Сиёсатнома” асарида раҳбар-кадрларга муносабатни ўзига хос хусусиятини таъкидлайди. Давлатни идора этишда амалдорлар катта ўрин тутаяди. Уларни тўғри танлаб, жой-жойига қўйишни, ҳар бирига лойиқ амал бериб, асосий мақсад йўлида тарбия қилишни муҳим деб билади. Ҳар қайси амалдорни тарбиялашга қўп вақт кетиши ва бу мушкул иш эканини тушунтириб, ҳокимларга қўл остидагиларни эҳтиёт қилишни маслаҳат беради [4.14.]. Демак, ўша даврларда ҳам амалдорларни тарбиялаш масаласи долзарб бўлган. Уларни тайёрлаш халқ фаровонлиги учун муҳим омиллардан бири ҳисобланган.

Абу Наср Фаробий таъкидлайдики, “Дуч келган, ҳар қандай одам шаҳар–давлатга раҳбарлик қилолмайди. Раҳбар бўлишнинг аввалги икки шарты мавжуд:

1. Инсон табиатида раҳбарлик қилиш қобилияти (маънавий ва ақлий етуклик) бўлиши зарур.
2. Бундай одам юқори мавқеи, инсоний фазилатлари, қобилиятлари билан халқ орасида ҳурмат қозонган бўлиши зарур. Раҳбарлик соҳасида тажриба орттириш ҳам муҳим”[5.243.]дир. Яъни, раҳбарликда инсон табиатидаги хусусияти, ақл-заковати билан

халқ орасида обрў-эътибор қозонган, ҳаёт тажрибасига эга бўлишни талаб этишини назарда тутди.

Мамлакатимизда кадрлар сиёсатининг ҳуқуқий асосини Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, тегишли қонунлар, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармон ва қарорлари ташкил этади. Мазкур сиёсатнинг асосий мазмун – моҳияти кадрлар билан ишлашнинг устувор йўналишини такомиллаштириш ва бошқарув персоналига қўйиладиган умумий ва хусусий талабларини аниқлашдан иборат. Демак, кадрлар сиёсати бошқарув тизимини зарурий миқдордаги ва малакали кадрлар билан таъминлашга хизмат қилади. Бундан ташқари, кадрлар салоҳиятидан оқилона фойдаланиш, давлат идоралари ва маҳаллий бошқарув органларининг самарали фаолиятини таъминлайди.

Кадрлар сиёсатининг энг муҳим йўналишларидан бири – кадрларни ўқитиш, қайта тайёрлаш, малакасини ошириш, уларнинг карьераси билан боғлиқ вазифаларни ҳал қилиш, ёшга доир кўрсаткичини пасайтириш, рағбатлантириш йўллари аниқлашдир. Кадрлар сиёсати мамлакатдаги ижтимоий-маданий муносабатларни позитив (ўсиб боровути) ривожланишни ўзида ифодалаши лозим.

Ўзбекистон Республикаси Президенти таъкидлайганидек, - “Нега деганда, бизга ҳеч ким ташқаридан тайёр кадр олиб келиб бермайди. Бу масалани ўзимиз ҳал қилишимиз керак”[6.]. Жамиятни илмий бошқариш зарурати долзарблашиб борар экан, унинг ечими учун стратегик мақсадлар, инновацион ғоялар ва ижтимоий-маданий технологиялар асосида кадрлар тайёрлаш эҳтиёжи ортиб бораверади.

Давлат ва жамият бошқарувида кадрлар инновацион фаолиятини юксалтиришнинг ижтимоий-маданий хусусиятлари бевосита кадрлар салоҳиятига боғлиқ бўлиб, унда кадрлар салоҳияти қуйидагича таснифланади:

- ақлий салоҳият – узлуксиз таълим олиш жараёнида орттирилган қобилиятларни ўз ичига олади. Бу ўз навбатида кадрлар салоҳиятини энг асосий ва бирламчи хусусияти эканлиги билан ўз аҳамиятига эга.

- ижтимоий салоҳият – самарали ижтимоийлашувни таъминлайдиган мулоқотга киришиш қобилиятини шакллантириш. Ижтимоий салоҳият ташқи муҳит ва тарбия таъсирининг маҳсулидир.

- профессионал тажриба билан боғлиқ салоҳият – касб малакаси билан боғлиқ бўлиб, уни умумлаштириш кўникмаларини ўз ичига олади. Кадрларнинг профессионал тажрибаси меҳнат фаолиятида фаолият юритиш натижасида шаклландиган билим, малака ва кўникмадир.

- психологик-физиологик салоҳият [7.363.] - бу кадрлар салоҳиятининг муҳим аҳамиятга эга бўлган шаклларида бири бўлиб, у самарадорликни кадрларнинг шахсий имкониятларини тўғри тақсимлаш имконини берувчи ҳамда юқоридаги кадрлар салоҳияти самарадорлигининг асоси ҳисобланади.

Шунингдек, кадрлар салоҳияти – давлат ва жамият бошқарув органлари фаолияти самарадорлигини белгиловчи асосий омиллардан ҳисобланиб фақатгина уларнинг қобилиятлари билан ўлчанмайди, балки шу интеллектуал имкониятларни рўёбга чиқариш ҳам муҳим саналади. Шунингдек, раҳбар кадрларда юқори касбий малакаларни шакллантириш, улардаги мавжуд кўникмаларни янада ривожлантириш ҳамда бу жараёнларни амалга оширишда ва жамият манфаатлари учун хизмат қилувчи ижтимоий-маданий технологияларни жорий қилишни талаб қилади.

Жамият тараққиёти натижасида бошқарувнинг усули бошқарувчига қўйилаётган талаблар ўзгариб кетаверади. Лекин давлат ва жамиятнинг ҳозирги ва келажак тақдири раҳбар ва кадрларга боғлиқ, давлат ва унинг ташкилотларини кимлар бошқаришига жамият манфаати нуқтаи назардан ёндашув зарур. Бу масала муносиб раҳбар кадрлар тарбиялаш, уларга муносиб ўринбосарлар ўстириш ва уларни ўз ўрин-ўринларига қўйиб бориш муаммосидир. Бу муаммо мамлакатнинг барча онгли ва ватанпарвар аъзоларини, жумладан, зиёлиларни ташвишга солмай қолмайди. Чунки давлат ва мамлакат тақдири айтиш пайтда жамиятнинг ҳар бир аъзосининг қисмати ҳамдир[8.162.]. Яъни, муносиб раҳбар кадрларни тарбиялаш масаласи сифатида уларнинг хусусиятидан келиб чиққан ҳолда ловозимларга тайинлаш ва бошқарувнинг самарадорлигига эришишдан иборат умумдавлат ишнинг бир қисмидир.

ХУЛОСА

Кадрлар салоҳияти сифатининг муҳим кўрсаткичи ақлий қобилият коэффиценти ҳисобланади. Зеро, фан ва таълим жамиятни ривожлантиришнинг асосий манбаига айланиши ифодаланади. Замонавий олий таълим ёрдамида миллатнинг шундай қатлами шаклланадики, улар учун ижодкорлик ва яратувчанлик ҳаётини меъёрга айланади.

Жамият бошқарувида кадрлар салоҳияти масаласи ҳамда давлат ҳокимияти ва маҳаллий ўзини ўзи бошқарув органлари тизими ўзаро боғлиқ тарзда тараққий этади. Таъкидлаш жоизки, жамият бошқарувида инсон ресурси давлат ҳокимияти органлари тизимидаги кадрлар салоҳиятини шакллантиришда таянч вазифасини ўташга хизмат қилади.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

1. Мирзиёев. Ш.М. Миллий тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириб, янги босқичга кўтарамиз. Тошкент. “Ўзбекистон” НМИУ, 2017.
2. Система государственного и муниципального управления. Под общ.ред. Г.В.Атаманчука. – Москва. Изд-во РАГС, 2005.
3. Плутарх. Подшоҳлар ва саркардаларнинг ҳикматли сўзлари. Тошкент. Янги аср авлоди. 2015.
4. Низомулмулк. “Сиёсатнома”(“Сияр ул-мулк”). Тошкент. Янги аср авлоди. 2017.
5. Абу Наср Фаробий Фозил одамлар шаҳри. Тошкент. Янги аср авлоди. 2016.
6. Мирзиёев. Ш.М. Миллий тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириб, янги босқичга кўтарамиз. Тошкент. “Ўзбекистон” НМИУ, 2017.
7. Система государственного и муниципального управления. Под общ.ред. Г.В.Атаманчука. – Москва. Изд-во РАГС, 2005.
8. Иброҳимов А.Бизким, ўзбеклар. “Шарқ”. Тошкент. 2011.
9. Yuldashev, S. U. (2019). TECHNOLOGY OF SOCIAL AND CULTURAL PROJECTION IN SCIENTIFIC MANAGEMENT OF SOCIETY. *Theoretical & Applied Science*, (11), 621-623.
10. Mamatov, M., Isomiddinov, A., & Yuldashev, S. (2019). Factors of Developing the Intellectual Abilities of the Youth. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 16(2), 311-313.
11. Yuldashev, S. U. (2019). THE ROLE OF THE FUNCTION OF STABILIZATION AND DEVELOPMENT OF SOCIETY IN SCIENTIFIC MANAGEMENT (AS SOCIO-CULTURAL TECHNOLOGY). *Scientific Bulletin of Namangan State University*, 1(6), 255-259.
12. Yuldashev, S. (2020). Socio-Cultural Technologies in Uzbekistan: History and Now. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 18(1), 171-173.
13. Yuldashev, S. U. (2019). THE ROLE OF SOCIO-CULTURAL TECHNOLOGIES IN SOCIETY. *Scientific Bulletin of Namangan State University*, 1(10), 187-192.
14. Юлдашев С. У. Давлат ва жамият бошқарувида кадрлар инновацион фаолиятини юксалтиришнинг ижтимоий-маданий хусусиятлари. НамДУ илмий ахборотномаси - Научный вестник НамГУ. 2021 (9) Б-236-244.
15. Urmonalievich Yuldashev Serobjon THE ESSENCE OF SOCIO-CULTURAL DESIGN IN THE PROCESS OF SCIENTIFIC MANAGEMENT OF THE SOCIETY. *ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal*. 2021 (11) 236-243.

16. БС Ганиев, СУ Юлдашев. [ПРИОРИТЕТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ УЗБЕКИСТАНА](#). Современные проблемы социальной психологии и социальной работы: XIV Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием, 20 марта 2019 г./науч. ред.
17. СЎ Юлдашев. [Жамиятни инновацион бошқаришда илмий ёндашув](#). Scientific progress, 2022 (3) 22-25.
18. Kakhharova, M. (2018). Question of Studying Personal Spiritual and Moral Development. Eastern European Scientific Journal, (6).
19. Qaxharova, M., & Tuychieva, H. (2019). Spiritual-moral environment and its basic indicators. The Light of Islam, 2019(4), 24.
20. Qaxharova, M., & Absattorov, B. M. (2020). Evolution of views on ethics, ethical criteria and ethical standards. The Light of Islam, 2020(1), 110-115.
21. Qaxharova, M., & Raximshikova, M. (2020). MORAL CONTINUITY IS A SOCIAL-PHILOSOPHICAL, HISTORICAL PHENOMENON. The Light of Islam, 2020(3), 103-112.
22. Kakhkharova, M. M. (2019). СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ СРЕДЫ. Theoretical & Applied Science, (10), 682-687.
23. Mukhamadqodirovich R. A. The role of mass media in the history of the period of independence //ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal. – 2020. – Т. 10. – №. 4. – С. 356-359.
24. Pulatova N. Ethnoecological Culture Of The Uzbek People Today And Pedagogical Aspects Of Its Formation In Students //The American Journal of Social Science and Education Innovations. – 2020. – Т. 2. – №. 11. – С. 485-490.
25. Usmanov, N., Ganiev, B. S., & Karimova, G. Y. (2021). THE PHILOSOPHICAL BASIS FOR THE FORMATION OF SPIRITUAL MATURITY AMONG YOUNG PEOPLE. *Oriental Journal of Social Sciences*, 33-37.
26. Khakimov, N. H., & Ganiyev, B. S. (2019). THE ROLE OF STUDYING THE STRATEGY OF ACTION IN CHOOSING A PROFESSIONAL DIRECTION (TAKING INTO ACCOUNT THE FORMATION OF ENTREPRENEURIAL QUALITIES) IN STUDENTS. *Scientific Bulletin of Namangan State University*, 1(7), 296-303.
27. Asadullaeva N. Pedagogical Factors Of Formation Of Active Life Position Among Young Generation //The American Journal of Social Science and Education Innovations. – 2021. – Т. 3. – №. 01. – С. 576-584.

28. Azamjonovich, I. I. (2021). The death penalty for a crime and its philosophical and legal aspects. *ACADEMICIA: AN INTERNATIONAL MULTIDISCIPLINARY RESEARCH JOURNAL*, 11(1), 1376-1381.

29. Sayitkhonov A. THE IMPORTANCE OF INNOVATIVE ACTIVITIES OF YOUTH TO ENTREPRENEURSHIP //Theoretical & Applied Science. – 2020. – №. 1. – С. 38-41.

30. Rakhmonov, G. A. (2021). The History Of Water Resources Modernization Processes In The Ferghana Valley. *The American Journal of Social Science and Education Innovations*, 3(12), 77-81.

31. Evatov, S. (2019). ABOUT THE SYNTHESIS OF IBN SINA'S PHILOSOPHICAL TEACHINGS WITH MYSTICISM AND ARISTOTELISM. *Scientific Bulletin of Namangan State University*, 1(7), 174-179.

32. Karimov, U. U., & Karimova, G. Y. (2021). THE IMPORTANCE OF INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN ACHIEVING EDUCATIONAL EFFECTIVENESS. *Журнал естественных наук*, 1(1).

33. Boltaboyev M. HISTORY OF RELIGIOUS CONFESSIONAL POLITICS IN THE SOVIET PERIOD //Theoretical & Applied Science. – 2020. – №. 6. – С. 668-671.